

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gaji eksekutif telah menjadi perdebatan cukup lama. Berdasarkan pandangan lama, gaji eksekutif disusun sebagai salah satu alternatif untuk mengatasi masalah agensi. Eksekutif digaji tinggi agar mereka tetap tunduk terhadap pemegang saham, sehingga menghindari konflik pemegang saham-manajemen (Bebchuk, dkk., 2005). Tetapi saat ini pengaturan gaji eksekutif lebih kompleks, tidak hanya berdasarkan preferensi pemegang saham.

Rhodes (2016) meneliti pengaruh kontrak utang terhadap pendapatan eksekutif. Rhodes menemukan jika kontrak utang mengandung perjanjian gaji, sensitifitas gaji-pendapatan menjadi mati. Beberapa peneliti juga meneliti pengaruh perusahaan terhadap gaji eksekutif (Focke, dkk., 2017; Faria, dkk., 2014; Uhde, 2016; Bhagat dan Bolton; 2014). Mereka menemukan jika perusahaan dengan tingkat teknologi, risiko, dan pamor berbeda, akan menggaji eksekutif mereka secara berbeda pula.

Karakteristik eksekutif juga menarik untuk diteliti. Beberapa peneliti mencoba menghubungkan antara karakteristik dan pendapatan eksekutif. Jenner, dkk. (2016) menemukan bahwa eksekutif *overconfident* menerima insentif lebih banyak. Sedangkan Otto (2014) dan Campbell (2014) justru menemukan hubungan negatif antara gaji dengan sikap optimistik eksekutif. Peneliti lain coba menghubungkan kekuasaan eksekutif dan gaji. Hasil menunjukkan bahwa kekuasaan berhubungan positif terhadap gaji eksekutif (Choe, dkk., 2014).

Beberapa penelitian mencoba untuk melihat gaji dari faktor demografi. Liang, dkk (2015) meneliti pengaruh politik terhadap tingkat gaji. Perusahaan yang berada dinegara dengan pengaruh politik kuat (misal China) cenderung membayar eksekutif lebih rendah. Gaji tidak terlalu dipengaruhi oleh komisariss independen, komite remunerasi, maupun keadaan pasar. Shaban dan James (2017) menemukan perusahaan milik pemerintah kurang profitabel dan lebih berisiko dibanding milik swasta.

Perspektif penentuan gaji yang berbeda melahirkan beberapa teori terkait gaji. Kemunculan teori ini digunakan untuk menentukan teori mana yang paling baik dalam merumuskan gaji. Teori awal yang digunakan untuk merumuskan gaji adalah Teori Efisiensi Pasar (*Efficient Market Theory- EMT*) dan Teori Kekuatan Manajemen (*Management Power Theory- MPT*).

Berdasarkan Teori Efisiensi Pasar, kontak gaji didasarkan pada kinerja eksekutif. Juga pada perubahan permintaan dan penawaran di pasar kerja eksekutif (Veen dan Wittek, 2016). Dalam Teori Efisiensi Pasar, kontak gaji disusun oleh anggota komisariss dengan tujuan untuk meningkatkan nilai pemegang saham. Teori ini menghubungkan sensitivitas kinerja-gaji eksekutif. Semakin baik kinerja eksekutif, maka akan dibayar lebih tinggi (Gao dan Li, 2015).

Teori Kekuatan Manajemen menyatakan bahwa pihak manajemen mampu mempengaruhi proses pendesainan gaji mereka (Veen dan Wittek, 2016). Kemampuan tersebut dapat digunakan pihak manajemen untuk mendapat gaji lebih tinggi. Lebih lanjut, hasrat untuk meningkatkan gaji dapat menyebabkan pendesainan gaji menjadi tidak efektif dan dapat melukai nilai pemegang saham (Bebchuk, dkk, 2002).

Setelah dua teori gaji tersebut, muncul berbagai teori baru yang berhubungan dengan desain gaji. Veen dan Wittek (2016) mengemukakan Teori Signaling, yang digunakan sebagai pedoman mekanisme tata kelola dalam situasi informasi asimetris. Livne, dkk (2011) menggunakan *Fair Value Accounting (FVA)* untuk mendesain gaji eksekutif. Ada pula peneliti yang menggunakan desain gaji berdasarkan kelompok perusahaan sejenis, dengan ukuran sama (*peer group*) (Bizjak, dkk., 2011; Brown, dkk., 2014).

Penelitian tentang desain gaji terus berkembang. Perdebatan tersebut muncul karena semakin meningkatnya upaya untuk menerapkan *good corporate governance (GCG)* pada perusahaan-perusahaan *go public*. Melalui program *good corporate governance (GCG)* perusahaan diharapkan lebih transparan dalam menyampaikan kondisi perusahaan mereka, termasuk masalah gaji eksekutif.

Hal ini dikarenakan gaji memiliki tingkat sensitivitas tinggi. Gaji tidak hanya menyebabkan masalah manajemen-pemegang saham, tapi juga masalah internal manajemen (disperitas gaji yang tinggi). Banyak pihak mempertanyakan apakah gaji yang tinggi sesuai dengan peningkatan nilai perusahaan.

Beberapa penelitian menemukan hubungan negatif antara kinerja perusahaan dan gaji eksekutif (Brick, dkk., 2005; Bebchuk, dkk., 2014; Luo, 2015). Peneliti lain juga menemukan gaji eksekutif yang tinggi berhubungan dengan tata kelola perusahaan yang buruk dan inefisiensi (Core, dkk., 1999; Matousek dan Tzeremes, 2016).

Diluar kinerja perusahaan, studi lain juga membahas hubungan antara gaji eksekutif dengan variabel tingkat individu seperti umur eksekutif,

masa jabatan eksekutif, dan tingkat pendidikan eksekutif (Cline dan Yore, 2016; Adhikari, dkk., 2015; Allgood, dkk., 2012; Custodio dan Metzger, 2014; King, dkk., 2016).

Variabel lain yang dianggap mempengaruhi gaji eksekutif adalah komposisi dewan komisaris (Baldenius, dkk., 2014; Ozkan, 2004; Chen, dkk., 2013), dan jumlah komisaris independen (Fernandes, 2005; Cladera dan Fuster, 2014; Golebiowska dan Urbanek, 2016). Hasil empiris menunjukkan bahwa antara gaji eksekutif dengan faktor-faktor yang mempengaruhi gaji eksekutif tersebut terdapat hubungan beragam.

Gaji eksekutif terus menarik untuk diteliti, alasannya karena kinerja keuangan tidak cukup mampu untuk menjelaskan perubahan tingkat gaji. Bebchuk dan Grinstein (2005) menemukan pertumbuhan tingkat gaji eksekutif yang tinggi tidak dapat dijelaskan oleh perubahan ukuran perusahaan, kinerja, maupun perubahan pasar. Jika kinerja keuangan tidak bisa digunakan untuk menjelaskan perubahan tingkat gaji, dimungkinkan ada variabel lain yang mempengaruhi.

Najjar (2017) melakukan penelitian terhadap gaji eksekutif yang dihubungkan dengan karakteristik eksekutif dan dewan komisaris. Dengan cakupan variabel yang lebih besar, Alves, dkk (2016) melakukan penelitian dengan lima faktor yang mempengaruhi gaji eksekutif, yaitu kinerja perusahaan, karakteristik perusahaan, karakteristik eksekutif, dewan komisaris, dan karakteristik pemegang saham.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik perusahaan menyumbang varians terbesar dalam gaji CEO, sedangkan kinerja perusahaan hanya kurang dari 5%. Selain itu, juga ditemukan bahwa

karakteristik eksekutif, dewan komisaris, dan karakteristik pemegang saham berhubungan dengan total gaji CEO.

Pemaparan diatas menjelaskan telah banyak penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi gaji eksekutif. Mengacu pada Alves, dkk. (2016), peneliti bermaksud untuk menguji perubahan tingkat gaji didasarkan pada rasio keuangan dan karakteristik direksi. Rasio keuangan terdiri dari kinerja keuangan (ROA), ukuran perusahaan, rasio utang, dan deviden. Sedangkan karakteristik direksi terdiri dari masa jabatan direksi, pendidikan direksi, jumlah komisaris, dan jumlah komisaris independen.

Bagi negara berkembang seperti Indonesia, gaji eksekutif bukan merupakan topik yang populer dibicarakan sebagaimana negara luar seperti Amerika. Sebagai negara timur, mengungkapkan gaji di Indonesia dianggap tabu. Perusahaan juga sangat menjaga kerahasiaan gaji eksekutif. Selain itu, sangat sulit memperoleh data gaji eksekutif meskipun perusahaan sudah *go public*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud untuk meneliti tentang gaji eksekutif di Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah industri perbankan di Indonesia. Ada dua alasan mengapa peneliti memilih sektor perbankan sebagai sampel penelitian. Pertama, industri perbankan merupakan industri yang istimewa, memiliki peraturan sendiri serta diawasi oleh dua lembaga penting (Bank Indonesia dan Lembaga Penjamin Simpanan). Kedua, industri perbankan merupakan lembaga keuangan yang sangat berisiko, karena mengelola uang masyarakat. Periode penelitian meliputi tahun 2010-2013.

Peneliti ingin menguji apakah penelitian yang telah dilakukan oleh Alves, dkk. (2016) akan memiliki hasil yang sama jika diterapkan di Indonesia. Untuk itu penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“RASIO KEUANGAN, KARAKTERISTIK, DAN PENDAPATAN DIREKSI, Studi pada Industri Perbankan di Indonesia, Tahun 2010-2013”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti menarik beberapa rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah Kinerja Perbankan mempengaruhi total pendapatandireksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013?
2. Apakah Ukuran Perbankan mempengaruhi total pendapatandireksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013?
3. Apakah Deviden mempengaruhi total pendapatandireksiperbankan di Indonesia periode 2010-2013?
4. Apakah Rasio Utang mempengaruhi total pendapatandireksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013?
5. Apakah Tingkat Pendidikan Direksi mempengaruhi total pendapatandireksiperbankan di Indonesia periode 2010-2013?
6. Apakah Masa Jabatan Direksi mempengaruhi total pendapatandireksiperbankan di Indonesia periode 2010-2013?
7. Apakah Jumlah Komisaris mempengaruhi total pendapatandireksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013?
8. Apakah Jumlah Komisaris Independen mempengaruhi total pendapatandireksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja Perbankan terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
2. Untuk mengetahui pengaruh Ukuran Perbankan terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
3. Untuk mengetahui pengaruh Dividen terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
4. Untuk mengetahui pengaruh Rasio Utang terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
5. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan Direksi terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
6. Untuk mengetahui pengaruh Masa Jabatan Direksi terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
7. Untuk mengetahui pengaruh Jumlah Komisaris terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.
8. Untuk mengetahui pengaruh Jumlah Komisaris Independen terhadap total pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi struktur pendapatan direksi perbankan di Indonesia periode 2010-2013.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan menambah pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian selanjutnya mengenai struktur pendapatan direksi perbankan di Indonesia.

3. Bagi *Shareholders*

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan *shareholders* dalam menentukan struktur pendapatan direksi perbankan di Indonesia.